

P1-122

看護補助者のやりがいに影響する要因

山梨赤十字病院 看護部

○おおねだみほ大根田美穂

【目的】看護補助者がどのような場面でやりがいにつながる達成感や承認、責任を感じているのかをハズバーク理論に基づき明らかにし、今後の看護補助者体制の課題を見出す。
【方法】研究参加者は一般病棟看護補助者12名に自作の記入式質問紙を用いて調査する。調査内容は1. 属性2. ハズバーク理論の動機づけ要因と衛生要因について質問した。分析方法は、動機づけ要因の達成感と承認、責任の回答を抽出する。集計から看護補助者の達成感と承認、責任の内容を明らかにし、課題を見いだす。
【結果】調査票は12名に配布し、12名より回収した（回収率100%）。患者からお礼の言葉をかけられた時や業務がスムーズにまわる時、看護師に「あなたがいてくれて本当に助かった」と言われた時に達成感を感じていた。承認については、看護師の頼まれごとをこなした時や情報提供出来た時に人の役に立てたことで承認されたと感じていた。移乗時の手際の良い前や時間を無駄にせず業務をこなしていると評価された時、「助手さん」ではなく名前と呼ばれて仕事を頼まれた時にも承認されたことを感じていた。責任については、依頼された仕事を確実にこなすことや患者のプライバシーを守る、自己の健康に留意し業務に穴をあけないという回答もあった。多職種との協働や、看護師の指示のもと患者に接する業務を安全に行うことと回答していた。
【結論】1. 看護補助者がやりがいとして達成感を感じる場合は、共に働く看護師や多職種・ケアを提供する患者に感謝、信頼され日々のケアが順調にすすむときである。2. 看護補助者がやりがいとして承認を感じる場合は、共に働く看護師や多職種・ケアを提供する患者に感謝、信頼され個人が認められるときである。3. 看護補助者は、看護職としての責任を理解している。

P1-124

看護補助者と看護師が協働でおこなう 5Sの取り組み

福岡赤十字病院 看護部

○のぐちみほ野口 美保、きくちみほ菊池 美保、濱田 利香、太田 純代、山根理恵子

【目的】自施設は急性期看護補助体制加算25対1、夜間急性期看護補助体制加算100対1を取得しており、58名の看護補助者が各部署でチームの一員として働いている。自部署では看護補助者と看護師が協働し5S活動を行った結果、療養環境の改善、チーム連携に繋がったため報告する。【方法】平成29年4月～平成30年2月の期間で自部署の看護管理者、サプリスクマネージャー、医療安全委員、感染防止委員、看護補助者と連携し患者への安全安楽な療養環境の提供について、問題共有と解決策について話し合った。その後チェックリストを用いた5S活動を実施しカンファレンスで評価した。本報告は自施設の看護倫理委員会の承認を得て、個人が特定されないように配慮した。【結果】テーブルの整頓、吹き上げ、患者のルート類の整理、不要物品の片づけなどタイムリーに実施され療養環境は改善した。カンファレンスでは「看護補助者が看護師と共有して、患者の個性がある療養環境について考えるようになった」「看護補助者と看護師がお互いの考えを共有する場面がみられた」「看護師と看護補助者のコミュニケーションが増え、個別的な看護ケアにつながった」との意見があった。【考察】共に5S活動を行うことで、個別的な看護ケアの提供や患者ケアも一緒に考えていく意識が高まっていた。今まではお互いの思考プロセスを共有する機会がなく、看護補助者は指示や業務を遂行するだけであった。しかしお互いの思考プロセスを共有することにより、意図を知り看護補助者が判断する機会が増え、判断を共有していくチーム関係へと進化していくことができた。またアサーティブな関係性が生まれ、更なる患者ケアの向上、業務改善に繋がった。

P1-126

育児短時間制度利用者の人材活用

釧路赤十字病院 看護部

○おおもとてるこ大本 輝子、井上 操、野宮 理江、高橋 美樹

【はじめに】 昨今、働き方改革が推進される中、看護部は看護職におけるワークライフバランスを考えるべく、一昨年プロジェクトチームを発足し、働き続けられる組織作りに取り組んだ。自施設は、看護師の確保に苦慮し数年後には看護師不足が予測されるため、人材の有効活用を余儀なくされた。
そこで、育児短時間制度利用者に着目し、看護管理者の支援による人材活用に取り組んだ。
【現状と問題点】 看護管理者は育児休業後の復帰にあたって、看護部長から利用者の勤務形態を告げられ、「常日勤・短時間勤務者」として部署に受け入れていた。また、育児短時間中出等の申請は本人任せであり看護管理者の関与はなかった。これゆえ、看護管理者の制度理解の乏しさから、育児短時間制度利用者の十分な人材活用には繋がってなかった。
【取り組みの実際】 看護管理者は、自部署の現状を分析しつつ、看護管理者間の情報共有を行い、育児短時間制度利用者の有効活用を検討した。自部署の現状と業務の繁忙状況を見極め、人員と人材確保の双方の視点から、自部署に合った勤務体制の変更を試みた。また、看護部全体で勤務パターンを整理し、育児短時間制度利用者個々のキャリア開発を考慮しながら、どのような働き方が可能か、看護管理者と利用者が共に考える支援を実践した。
【結果】 1. 多様な勤務形態により、正規勤務復帰へ向け計画的な業務拡大が可能になった。2. A病棟では、育児短時間制度利用者を業務量の多い時間帯に勤務させることで部署全体の時間外勤務削減に繋がった。
【考察】 育児短時間制度利用者の「常日勤・短時間勤務者」という慣習を払拭すると共に、看護管理者による対象に合わせたワークライフバランス活動の実践が、育児短時間制度利用者個々の輝ける場所を考慮した人材活用に繋がった。

P1-123

看護師と看護補助者が協働して行う業務改善～シーツ交換業務の改善を通して～

福岡赤十字病院 看護部

○きくちみほ菊池 美保、濱田 利香、太田 純代、山根理恵子

【目的】自施設は急性期看護補助体制加算25対1、夜間急性期看護補助体制加算100対1を取得しており、58名の看護補助者が各部署でチームの一員として働いている。今年在院日数の短縮から、各部署の看護管理者と看護補助者でシーツ交換業務について検討した。看護師と看護補助者が協働して改善を行うことで、チームとしてのコミュニケーションが増加し、質の向上に向けた関わりに繋がったため報告する。【方法】平成29年4月～平成30年2月の期間でシーツ交換業務の改善を行い、インタビュー、各部署へのアンケート結果による集計を行った。アンケートでは、改善後のシーツ交換の継続、実施したことへの反応を調査した。本報告は自施設の看護倫理委員会の承認を得て、個人が特定されないように配慮した。【結果】アンケートは12部署に配布し回収率100%であり、シーツ交換の継続の有無の問いも継続するが100%であった。また看護師と看護補助者が協働した業務改善に関しては、コミュニケーションが増えた、一緒に考えることができ、患者のことを共有する場面が増えた。時間短縮ができ、患者の直接ケアの時間が増えたといった意見があった。【考察】今まで看護補助者に任せきりであったシーツ交換業務に関して、看護師と看護補助者が一緒に考える機会を意図的に作り協働してPDCAサイクルを行うことで、参画型の業務改善ができた。それによりチームとしての意識が高まったと考え、更なる質の向上に向けた関わりに繋がった。ハズバークは仕事の満足感における動機付け要因の1つとして、達成感や承認があるとされている。お互いを承認し、達成感を共有することで、質の向上に向けて協働した看護ケアに繋がっていると考える。

P1-125

外来看護師における正規・非正規職員の仕事に対する意識

熊本赤十字病院 看護部

○みやざきみな宮崎 三奈、原田 美里、中田 歩、江良ゆうこ

【はじめに】
A病院の外来看護師は非正規職員が約3割を占め、多様な雇用形態が混在している。協力体制は整いつつあるが、仕事に対する思いを知る機会はなかった。正規・非正規職員それぞれの仕事に対する思いを明らかにすることで、雇用形態の異なる看護師が協働する上での課題を見出すことができると考えた。
【方法】
正規27名・非正規11名、計38名の看護師に16項目のアンケートを実施。4つの構成要素に分類し分析。
【倫理的配慮】
参加は自由意志でありアンケートは提出を持って承諾を得た。またA病院の倫理審査委員会で承認を得た。
【結果】
1.回収率:正規職員81.5%、非正規職員63.6%
2.構成要素:「仕事に伴うストレス」で正規職員がストレスを感じる割合が多く有意差を認めた。
3.アンケートの16項目:一部の人に仕事に偏りがちだと感じる非正規職員の割合が多く有意差を認めた。
【考察】
構成要素では「仕事に伴うストレス」において有意差を認めた。正規職員は業務以外の役割も担っており、仕事の量的負担が多いことや突発的な人員不足による配置変更への対応がストレスの要因となっていると考えた。「看護師としてのやりがい」においては有意差を認めず、雇用形態に関係なく責任をもち仕事に取り組んでいることが明らかになった。アンケートの16項目では「私の職場で同僚と人間関係に悩むことがある」で有意差は認めず、正規・非正規職員共にコミュニケーション不足を感じ人間関係に悩みながらも協働できていることが明らかになった。「プライベートを含めてあなたが仕事を行う上で優先していること」をせたいことにおいても雇用形態に関係なく仕事や家庭も大切にしたいと考えていることが明らかになった。
【今後の課題】
外来看護師に結果をフィードバックし、互いの仕事に対する思いを共有していく。

P1-127

育児短時間勤務制度の正しい理解と活用

釧路赤十字病院 看護部

○いのうえみさお井上 操、大本 輝子、高橋 美樹、野宮 理江

【はじめに】当院では育児休業・育児短時間制度利用者が増加し、数年後には夜勤看護師確保が困難になることが予測された。一方、育児短時間制度利用者は長年にわたり夜勤免除の配慮をされた結果、出産後は数年間変則勤務や役割を担うことがなく、能力開発の機会が少なくなった。働き方改革が推進される中、全ての看護師が「安全で質の高い看護を提供するために職業生活と私生活とのバランスを保ちながらキャリアアップできる環境を整える」ことを目標に、平成28年看護部PJを設置した。育児短時間制度の理解と活用について働きかけた結果、変則勤務を実施する利用者が増加した。【背景】当院は急性期から慢性期の医療を提供する489床のケアミックス型の病院である。看護師440名、離職率8.4%、育児短時間制度利用者は6.89%（H28）で制度開始から7.7倍へ増加した。【取り組み】1. 制度の理解・看護師・看護管理者への研修（労務管理・育児短時間制度）・育児支援制度活用のパンフレット作成2. 利用者の交替勤務への活用・産休・復帰前の看護部長・副部長による面談・看護管理者の情報交換3. 育児環境整備・託児所規程の変更【結果】段階的に勤務時間を延長する利用者が増加した・変則勤務をする利用者が増加した37.1% 夜勤従事は5.7% 利用者が変則勤務をするにより、夜勤者ととの対話がより多く相互理解につながった・利用者の積極的に役割を引き受けるという反応があった【考察】看護管理者と利用者が対話を重ねた結果、相互理解が深まり変則勤務者が増加した。長年の利用も変則勤務を担うようになり、キャサリン・ハキムの理論による「就労環境次第」の層に働きかけることの重要性を感じた。今後は夜勤者の確保と利用者のキャリアアップに向けて取り組むことが課題である。

11月15日(木)
一般演題(ポスター)
抄録